

## Mehr Fachkräfte für die frühkindliche Bildung

Seit Jahren ist ein Wandel im System der Kitas von reinen Betreuungs- hin zu frühkindlichen Bildungseinrichtungen erkennbar. Damit einhergehend hat ein politisches Umdenken eingesetzt. Der staatliche Bildungsauftrag wurde bereits für ganz junge Kinder erkannt und mündete schließlich in Bildungsvereinbarungen sowie einem gesetzlich festgeschriebenen Bildungsauftrag. Dem Rechtsanspruch auf einen Betreuungsplatz ab dem 3. Lebensjahr folgte 2013 der Anspruch auf eine Betreuung ab dem 1. Lebensjahr. Durch diese und weitere Vorgaben seitens der Politik stieg der Bedarf an Fachkräften in der frühkindlichen Bildung stetig an.

Ein umfassendes und auf den erhöhten Bedarf ausgerichtete Konzept der Personalgewinnung ist bis heute ausgeblieben. Hinzu kommt, dass sich die Rahmenbedingungen für die vorhandenen Beschäftigten in den Kindertageseinrichtungen zunehmend verschlechtern. Personalnotstand, Arbeitsverdichtung und Bürokratisierung führen zu höheren Krankenständen und zu einem Attraktivitätsverlust des Berufsbildes. Die Folge: Immer weniger junge Menschen entscheiden sich für die Ausbildung zur Erzieherin oder zum Erzieher.

Der derzeit vorherrschende Fachkräftemangel wird durch die Vereinbarung der Bundesregierung, den Rechtsanspruch auf einen Betreuungsplatz im Grundschulalter bis 2025 umsetzen zu wollen, weiter verschärft. Dafür werden zusätzliche Fachkräfte benötigt.

Die komba gewerkschaft nrw fordert daher dringend ein umfassendes Konzept zur Fachkräftegewinnung mit Maßnahmen, die einerseits zur Entlastung der aktuell Beschäftigten beitragen und andererseits die Attraktivität des Berufsbildes in der Gesellschaft steigern. Ein solches Konzept sollte aus gewerkschaftlicher Sicht spürbare Verbesserungen der Arbeits- und Ausbildungsbedingungen sowie der gesamtgesellschaftlichen Perspektive umfassen.

Die wesentlichen Komponenten werden unter dem Blickwinkel einer Attraktivitätssteigerung des Berufes im Folgenden näher beleuchtet:

### Bessere Rahmenbedingungen für Beschäftigte

#### Für eine angemessene Bezahlung und eine höhere Verlässlichkeit

Die komba gewerkschaft nrw setzt sich weiterhin dafür ein, dass die Arbeit im frühkindlichen Bereich entsprechend ihrer Verantwortung und Relevanz im Leben eines Menschen bezahlt werden muss. Auch nach dem Tarifabschluss im Jahr 2015 gibt es nach wie vor Anpassungsbedarf „nach oben“.

Wir fordern Verlässlichkeit und Planungssicherheit für die Beschäftigten. Gute und dauerhafte Bezahlung ist nach wie vor ein wichtiges Entscheidungskriterium bei der Berufswahl. Teilzeitbeschäftigungen und befristete Arbeitsverträge steigern die Attraktivität des Berufes nicht. Das dieser Faktor in Zeiten des Fachkräftemangels noch immer eine Rolle spielt, ist nicht nachvollziehbar.

#### Für gute Arbeitsbedingungen der Beschäftigten

Die komba gewerkschaft nrw fordert verbesserte Arbeitsbedingungen in den Kindertageseinrichtungen. Die verantwortungsvollen Aufgaben des Fachpersonals in den Kindertageseinrichtungen sind, nicht zuletzt durch die entsprechenden Maßnahmen der Politik, in den zurückliegenden Jahren und Jahrzehnten stetig gewachsen. Die Arbeitsbedingungen haben sich dieser Entwicklung jedoch nicht angepasst. Stattdessen bleibt, unter anderem durch längere Öffnungszeiten und keiner entsprechenden Personalvorhaltung, zu wenig Zeit zur Vor- oder Nachbereitung, zum Austausch im Team und mit der Leitung, zur Supervision oder für Fortbildungen.

Diese genannten Bedingungen fördern keinesfalls die Attraktivität des Berufes. Im Gegenteil: Sie sind oftmals der Grund dafür, dass Erzieherinnen und Erzieher teilweise bereits nach wenigen Berufsjahren dem Kita-Bereich schon wieder den Rücken kehren.

Durch die Reform des Kinderbildungsgesetzes sind erste aussichtsreiche Schritte getan. Dieser Prozess muss jedoch durch eine zeitnahe, ernstgemeinte

Evaluierung zur Verbesserung von Rahmen- und Arbeitsbedingungen im Bereich der Kindertageseinrichtungen in NRW führen.

### **Für einen Ausbau des Gesundheitsmanagements**

Die komba gewerkschaft nrw fordert, dass geeignete Maßnahmen ergriffen werden, um die Fachkräfte in Kindertageseinrichtungen gesund zu erhalten.

Fachkräfte in Kindertageseinrichtungen leiden im Laufe ihres Berufslebens oftmals an Muskel- und Skeletterkrankungen, lärmbedingten Gehörschäden, psychischen Erkrankungen oder weiteren durch Überbelastung bedingten Beschwerden. Weil Beschäftigte den Arbeitsalltag körperlich oder psychisch nicht länger bewältigen können, entscheiden sie sich häufig unfreiwillig dazu, in Teilzeit zu arbeiten oder früher in die Rente einzutreten. Beide Varianten gehen für die Beschäftigten mit finanziellen Einbußen einher.

Die im Tarifvertrag zum Gesundheitsschutz im Bereich des Sozial- und Erziehungsdienstes bereits im Jahr 2009 festgelegten Maßnahmen müssen vor Ort umgesetzt und weiterverfolgt werden, damit ausgebildete und berufserfahrene Fachkräfte möglichst lange arbeitsfähig und motiviert im System bleiben. Darüber hinaus müssen weitere grundsätzliche Maßnahmen getroffen werden. Dazu zählen nicht zuletzt ein entsprechendes Raumangebot und eine adäquate Raumausstattung.

### **Für den Einsatz multiprofessioneller Teams**

Die komba gewerkschaft nrw fordert eine klare und allgemein gültige Definition des Begriffs „multiprofessionelle Teams“.

Je drängender der Fachkräftemangel, desto lauter die Rufe nach „multiprofessionellen Teams“. Die komba gewerkschaft nrw ist der Ansicht, dass auch bei „multiprofessionellen Teams“ das Fachkräftegebot nach § 72 SGB VIII nicht unterwandert werden darf. Bedingung für den Einsatz in multiprofessionellen Teams muss eine (sozial-)pädagogische Qualifikation sein. Unter dieser Voraussetzung kann, unter Berücksichtigung der örtlichen Gegebenheiten und des Konzeptes, ein multiprofessionelles Team eine Bereicherung der frühkindlichen Bildungsarbeit sein. Die Aussage aus der nordrhein-westfälischen Personalvereinbarung vom 1. Dezember 2018, „die pädagogische Arbeit in einer Kindertageseinrichtung muss geprägt sein vom Einsatz sozialpädagogischer

Fachkräfte“, muss in diesem Zusammenhang als oberstes Gebot Bestand haben.

### **Für mehr Perspektiven**

Die Themen lebenslanges Lernen, persönliche und berufliche Weiterentwicklung sowie neue berufliche Herausforderungen spielen für pädagogische Fachkräfte eine große Rolle. Für ihre berufliche Laufbahn im Arbeitsfeld Kindertageseinrichtungen müssen ihnen daher Perspektiven angeboten werden. Hierzu können zum Beispiel Qualifizierungen anerkannt und vergütet werden. Gerade im Hinblick auf das Halten der Fachkräfte im Beruf gewinnt dieser Aspekt mehr und mehr an Bedeutung.

### **Ausbildungen attraktiver gestalten**

#### **Für höhere Qualitätsstandards und Möglichkeiten einer vergüteten Ausbildung**

Die komba gewerkschaft nrw fordert, die bisherigen Qualitätsstandards in der Ausbildung nicht zu unterschreiten und gleichzeitig die Möglichkeit einer vergüteten Ausbildung zu schaffen.

Maßstab für die Qualifikation des Personals in Kindertageseinrichtungen ist das Fachkräftegebot nach § 72 SGB VIII. In Einrichtungen gemäß § 22 SGB VIII sind grundsätzlich sozialpädagogische Fachkräfte nicht unter DQR-Niveau 6 einzusetzen, bei Ergänzungs Kräften darf das DQR-Niveau 4 nicht unterschritten werden.

Die derzeitigen Ausbildungen an den Fachschulen oder Fachakademien erfüllen das DQR 6-Niveau und bieten eine generalisierte Ausbildung vom frühkindlichen bis in den Erwachsenenbereich. Damit werden dort ausgebildete Erzieherinnen und Erzieher in die Lage versetzt, in sämtlichen Bereichen zu arbeiten, Erfahrungen zu sammeln und das Verständnis für die Bedarfe unterschiedlicher Altersgruppen zu entwickeln. Zudem sind an den Schulen und in der praktischen Ausbildung in enger Kooperation Qualitätsstandards geschaffen worden, die nicht unterwandert werden dürfen.

Unserer Ansicht nach müssen Lösungen gefunden werden, die eine Vergütung der derzeitigen Fachschulausbildung ermöglichen. Das DQR-6-Niveau muss unbedingt erhalten bleiben, damit eine qualitativ hochwertige Bildungsarbeit im frühkindlichen Bereich sichergestellt werden kann.

Bereits jetzt beschreiten einzelne Kommunen in anderen Bundesländern neue Wege, indem sie beispielsweise Stipendien an angehende sozialpädagogische Fachkräfte vergeben und diese für einen gewissen Zeitraum an sich binden. Dabei absolvieren die Studierenden die klassische Ausbildung an einer Fachschule oder Fachakademie und erhalten von der Kommune eine Garantie für Praxisplätze im Rahmen der erforderlichen Praktika und des Berufsanerkenntnisjahres sowie einen monatlichen Geldbetrag und eine Erstattung der Schulgebühren. Im Gegenzug verpflichten sich die Studierenden, sich für einen einzelvertraglich definierten Zeitraum an den Arbeitgeber zu binden. Das Beispiel zeigt, dass die Ausbildungsvergütung zunehmend zu einem ausschlaggebenden Kriterium bei der Berufswahl wird.

### **Für eine Weiterentwicklung der Praxisintegrierten Ausbildung (PiA)**

Die praxisintegrierte Ausbildung wurde in Baden-Württemberg 2012 ausschließlich für Quereinsteigerinnen und Quereinsteiger entwickelt, die bereits eine andere Berufsausbildung abgeschlossen haben sowie Lebensreife und Lebenserfahrung besitzen. Die Vergütung dieser dual organisierten 3-jährigen Ausbildung sollte dabei die Akzeptanz und Motivation der Zielgruppe, die oftmals aufgrund ihres fortgeschrittenen Lebensalters eigene Familien zu versorgen hat, fördern. Die Vergangenheit hat allerdings gezeigt, dass sehr schnell auch junge Menschen diesen Ausbildungsweg wählen wollten. Sie empfanden eine Vergütung über die gesamte Ausbildungszeit attraktiver als die generalisierte Ausbildung. PiA hat sich somit zu einer weiteren alternativen Ausbildungsmöglichkeit entwickelt, um mehr Menschen anzusprechen.

Der Schwerpunkt einer PiA liegt klar im Bereich frühkindlicher Bildung (Kita). Damit die PiA jedoch der generalisierten Ausbildung gerecht wird, muss die Ausbildung auf die unterschiedlichen Bedarfe von Kindern, Jugendlichen und Erwachsenen ausgerichtet werden und einen Ausbau an Praxiselementen erhalten. Zudem muss die Ausbildung so gestaltet werden, dass die Absolventinnen und Absolventen in ihren Einsatzmöglichkeiten während ihres weiteren Berufslebens sämtliche Optionen haben.

Eine grundsätzliche Ausbildung nach dem derzeitigen Berufsbildungsgesetz (BBiG) hätte eine Absenkung auf DQR 4-Niveau und insgesamt eine Abwertung des Berufsbildes zur Folge.

### **Für realistische Personalschlüssel auch während des Praktikums**

Studierende, die in Kindertageseinrichtungen Praktika absolvieren, oder Jahrespraktikantinnen und -praktikanten dürfen nach Ansicht der komba gewerkschaft nrw zu keinem Zeitpunkt ihrer Ausbildung auf den Personalschlüssel angerechnet werden. Sie sollen eine möglichst breitgefächerte Praxiserfahrung machen, sich mit ihren Mentorinnen und Mentoren austauschen können und Zeit haben, sich und ihre Erfahrungen zu reflektieren. Zudem sind Studierende sowie Praktikantinnen und Praktikanten vor ihrem Abschluss noch keine voll ausgebildeten Fachkräfte. Durch ihre Anrechnung auf den Personalschlüssel wird das Fachkräftegebot ausgehebelt.

### **Für die Förderung und Anerkennung von Mentorinnen und Mentoren (Praxisanleitung)**

Erzieherinnen und Erzieher, die als Mentorinnen und Mentoren Studierende in der Ausbildung begleiten, müssen die Möglichkeit erhalten, an Qualifizierungsmaßnahmen teilzunehmen. Weiterhin benötigen Mentorinnen und Mentoren ausreichende Zeitanteile für die Anleitung und Betreuung der Studierenden in der Einrichtung und in der Fachschule sowie für Vor-, Nachbereitungs- und Reflexionsgespräche im Rahmen ihrer Arbeitszeit. Derzeit ist die Anleitung von Studierenden für die Fachkräfte in den Einrichtungen eine große Zusatzbelastung. Für diese Aufgaben finden sich immer seltener Kolleginnen und Kollegen. Infolgedessen werden zunehmend weniger Praktikumsplätze angeboten.

Um dieser Entwicklung gezielt entgegenzuwirken und um die Attraktivität dieser wichtigen Arbeit als Mentor/innen zu steigern, fordert die komba gewerkschaft nrw, neben entsprechenden Zeitanteilen, eine Vergütung für Praxisanleitungen.

### **Für garantierte Ausbildungskapazitäten**

Derzeit sind die Fachschulen nicht in der Lage, die benötigten Erzieherinnen und Erzieher auszubilden. Die komba gewerkschaft nrw sieht einen großen Nachholbedarf. Um künftig die gesetzlich garantierte Kinderbetreuung mit den entsprechenden Qualitätsstandards zu gewährleisten, müssen die Ausbildungskapazitäten erhöht werden. Zudem ist die Ausbildung einer ausreichenden Zahl an Lehrkräften für die Fachschulen und Fachakademien zwingend erforderlich.

## Gesamtgesellschaftliche Aspekte im Blickfeld

### Für ein Festhalten am Fachkräftegebot

Die komba gewerkschaft nrw betont, dass aufgrund des akuten Fachkräftemangels dringend ein gut durchdachtes Personalgewinnungskonzept erstellt werden muss. Personallücken dürfen nicht – auch nicht zeitweise – mit nicht- oder unterqualifiziertem Personal aufgefüllt werden. Diese Vorgehensweise wird dem staatlichen Bildungsauftrag von Kindertageseinrichtungen nicht gerecht.

Die in Teilen der Gesellschaft offenbar vorherrschende Ansicht, dass alle, die halbwegs empathisch sind, „gut mit Kindern umgehen können“ oder einfach selbst Kinder haben, automatisch qualifiziert sind, in der frühkindlichen Bildung und Betreuung zu arbeiten, ist äußerst bedenklich und findet sich in keinem anderen Berufsbereich wieder.

Zudem haben insbesondere Erzieherinnen und Erzieher durch ihren Einsatz bei den Streikaktionen im Rahmen der Einkommensrunden im Bereich des Sozial- und Erziehungsdienstes 2009 und 2015 ein Umdenken in der Gesellschaft für die Anerkennung und Wertschätzung ihrer Tätigkeit und die Wichtigkeit der frühkindlichen Bildung in Gang gesetzt. Dieser Prozess muss weitergeführt und politisch unterstützt werden. Der Einsatz von minderqualifiziertem Personal wäre an dieser Stelle kontraproduktiv und trägt nicht zu einer Wertschätzung der Profession bei.

### Für mehr Aufwertung und Wertschätzung

Die Wertschätzung und Anerkennung der gesellschaftlich hochrelevanten Erziehungs- und Bildungsarbeit, die Erzieherinnen und Erzieher leisten, muss noch viel stärker in die Gesellschaft getragen werden. Bei der Berufswahl wirken sich Faktoren wie Anerkennung, Wertschätzung und der gesellschaftliche Stellenwert eines Berufes auf die Entscheidung dafür oder dagegen aus.

## Zusätzliche Möglichkeiten zur Fachkräftegewinnung

### Für eine Anerkennung ausländischer Berufsabschlüsse

Als weitere Möglichkeit der Personalgewinnung sind Quereinsteiger/innen aus dem EU-Ausland oder an-

derer Drittstaaten in den Fokus gerückt. Die Anerkennung ausländischer Berufsabschlüsse nach den vorausgesetzten Bildungsabschlüssen muss mit der Schaffung von notwendigen Fort-, Weiterbildungs- und Zusatzqualifikationsmaßnahmen einhergehen. Ziel ist eine passgenaue Qualifizierung für die Erfordernisse im Bereich der frühkindlichen Bildung in NRW. Nur so kann ein erfolgreicher Quereinstieg gelingen.

### Für gute Voraussetzungen von Quereinsteigenden

Zugangsvoraussetzungen für einen Quereinstieg in die pädagogischen Fachberufe müssen evaluiert und gegebenenfalls angepasst werden. Stets unter der Prämisse, keine Senkung der Voraussetzungsmaßstäbe vorzunehmen.

Teilzeitausbildungen, berufsbegleitende sowie praxisintegrierte Ausbildungen müssen unter Berücksichtigung der KMK-Rahmenvereinbarung ausgebaut werden.

### Für einen erleichterten Wiedereinstieg

Für Fachkräfte, die nach einer längeren Auszeit wieder in den Beruf einsteigen möchten, und für Ergänzungskräfte, die eine pädagogische Vorbildung haben, müssen Weiterbildungs- und Qualifizierungsmaßnahmen geschaffen werden, die ihnen einen Wiedereinstieg bzw. eine berufliche Weiterentwicklung erleichtern.

## Fazit

Um mehr Fachkräfte für die frühkindliche Bildung zu gewinnen müssen, gemäß der vorangegangenen Ausführungen, bessere Rahmenbedingungen geschaffen, das Berufsbild attraktiver gestaltet, gesamtgesellschaftliche Aspekte stärker in den Blick genommen und zusätzliche Möglichkeiten zur Fachkräftegewinnung in Betracht gezogen werden.